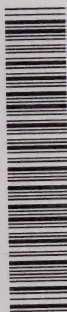




Labour  
Canada

Travail  
Canada


CAI  
L  
-7241



3 1761 11766149 6

How  
We Work  
for You

Canada



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

---

Since the turn of the century, Labour Canada has been the federal government department responsible for labour and labour affairs in Canada. When it was established by an Act of Parliament in 1900, the Department of Labour, as it was then known, was given the job of aiding "in the prevention and settlement of trade disputes".

Today, however, the department has a much broader mission, and its programs, services and legislation have been updated to meet the social and economic challenges of the times.

## **Goals**

Labour Canada has four major goals:

- to promote and sustain stable industrial relations, a fair return for work, and a working environment favouring the physical and social well-being of Canadians,
- to protect the rights and interests of all involved in the world of work,
- to promote equitable access to work opportunities for all Canadians, and
- to foster a climate for improved consultation and communication among government, labour and management.

## **Jurisdiction**

The federal, provincial and territorial governments all have laws regulating employment within their own jurisdictions. Enterprises under federal jurisdiction and to which the Canada Labour Code applies include interprovincial or international works (railways, highway transport, telephone, telegraph and cable systems, pipelines, canals, ferries, tunnels and

---

bridges, shipping); broadcasting; banking; air transport; grain elevators; and some 40 Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining.

In addition, the occupational safety and health provisions of the Code apply to the federal public service, operating employees in the transportation industry, and workers involved in the exploration for and development of oil and gas in certain Canada lands, and the industrial relations provisions apply to all industries in the Yukon and the Northwest Territories.

Generally speaking, all other enterprises fall within provincial or territorial jurisdiction.

Although Labour Canada's programs of compliance, prevention and enforcement are applied only to those industries and enterprises within the federal jurisdiction, Labour Canada is also concerned with improving the labour relations system and working environment in all of Canada. In this respect, education, information, and policy research and analysis programs are not limited to enterprises under federal jurisdiction, but are national in scope.

---

# Programs and Services

---

Labour Canada offers a wide range of specialized programs and services from its offices across the country.

## **Mediation and Conciliation**

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) encourages collective bargaining and helps labour and management resolve differences which they have not been able to settle themselves.

Experienced conciliators and mediators assist employers and unions to resolve collective bargaining disputes over the terms and conditions to be included in their collective agreements. On average, well over 90 per cent of collective agreements in industries within the federal jurisdiction are negotiated without work stoppages. A preventive mediation program helps unions and management build constructive collective bargaining relationships during the term of their agreement, in order to resolve problems before they become bargaining issues. The program also sees to the appointment of arbitrators to hear and decide rights disputes which arise during the lifetime of a collective agreement.

FMCS conducts operational research to support mediators and conciliators, collects and analyzes information used for policy development, and co-operates in joint studies with other levels of government.

---

## **Occupational Safety and Health**

Labour Canada plays an important role in promoting and enforcing federal occupational safety and health legislation and regulations. The department also provides education and training programs and technical expertise in specialized fields such as industrial hygiene, occupational medicine, industrial safety engineering, statistics management, and injury compensation.

A nation-wide staff of Canada safety officers inspects workplaces under federal jurisdiction, checking for such things as hazardous substances, unsafe processes, unsafe work procedures, deficient ventilation or lighting, excessive noise, unguarded machines, and inadequate personal protective equipment. They also counsel labour and management, give seminars on safety and health, and assist in the establishment of safety and health committees.

Through these services, Labour Canada ensures greater protection for workers in order to achieve the goals of fewer injuries and illnesses, reduced pain and suffering, less absenteeism, higher morale among workers, reduced cost in workers' compensation payments, and lower compensation premiums for industries that lower their accident rates.

A major initiative by labour, industry, and federal, provincial and territorial levels of government is the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS). This system will protect Canadian workers by requiring suppliers of hazardous products used in the workplace to make full information about them available to all workers and employers in the country.

---

---

## **Fire Prevention**

Under the Canada Labour Code, Labour Canada is responsible for inspecting federal property and for enforcing regulations concerning fire, electrical and building safety, and emergency measures.

In addition to its regulatory role related to fire prevention, the department's Fire Prevention Service is responsible for occupant safety and property protection within the federal public service. These services include reviewing building plans and specifications, providing fire protection advice and guidance in the construction and renovation of facilities, and inspecting and investigating incidents concerning property protection and financial loss.

## **Conditions of Work**

The Canada Labour Code establishes minimum standards for working conditions (wages, standard hours of work and overtime rates, annual vacations, and statutory holidays) as well as leave for personal reasons such as illness, bereavement, maternity, and child care. The Code also protects workers from sexual harassment and unjust dismissal, while providing for notice of termination and for severance pay.

---

## **Regional Operations**

Six regional and some 26 district offices across Canada deliver Labour Canada's programs dealing with occupational safety and health, conditions of work, labour education, and injury compensation. They also provide information about other Labour Canada activities.

Labour affairs officers (LAOs) situated in the regional and district offices carry out regular inspections to ensure that the provisions of the Canada Labour Code related to occupational safety and health and labour standards are adhered to. For example, they conduct regular inspections to check on fire prevention measures and to ensure the proper handling and storage of dangerous chemicals. Minimum conditions of work requirements are also enforced through inspection. LAOs also investigate employee complaints and take steps to ensure compliance with the provisions of the Code. In addition, they inform workers and employers of their rights and responsibilities under the Code.

Regional offices are also responsible for administering other laws such as the Government Employees Compensation Act which provides financial assistance for federal government workers unable to work due to injuries received on the job.

---

## **Women's Employment**

In 1954, the federal government made a far-sighted commitment to equality of employment opportunity for women by establishing Labour Canada's Women's Bureau.

The Bureau's mandate is the promotion and strengthening, through research, policy development and information, of women's efforts to achieve equality in the labour force. This is done by monitoring legislation, policies and programs, and recommending changes; conducting research on obstacles to women's advancement; publishing reports on the situation of women in the labour force; maintaining a reference centre for public use; promoting public awareness of women's employment concerns through exhibits, conferences and seminars; and representing Canada at international meetings concerned with women's paid work. The Bureau administers a modest grants program designed to assist complementary non-governmental projects.

Major projects of the Bureau have included a study to determine the perceptions of schoolchildren about the world of work and the extent to which traditional male and female stereotypes affect their career aspirations. Another major study concentrated on part-time workers in Canada, 73 per cent of whom are women. The two-volume report presents findings on the distribution and characteristics of part-time workers under federal jurisdiction and information on the employee benefits they receive.

---

## **Equal Pay**

The department's Equal Pay Program has, as its primary objective, to eliminate sex discrimination in pay by employers within federal jurisdiction industries. The program informs employers of their obligations and of the means of fulfilling them and encourages the involvement of unions and other employee associations in the identification of pay discrimination and the implementation of equal pay for work of equal value in the workplace. To achieve the objective, officers of Labour Canada apply an array of compliance techniques. Where non-compliance is not voluntarily corrected by an employer, the Canadian Human Rights Commission is notified.

## **Labour Information**

To keep clients up-to-date with what is happening in the world of collective bargaining, Labour Canada established the Bureau of Labour Information (BLI). The Bureau is a continuation of the department's tradition of service to the industrial relations community. It's a one-stop information service which provides immediate access to a full range of collective bargaining data and other labour-related information. A toll-free telephone line makes BLI's data research and client information available to users quickly and efficiently.

---

## Labour Education

Surveys reveal that educational services, which encourage more knowledgeable and responsible participation in socio-economic affairs, are among the most valuable resources that can be provided for union members. That is why Labour Canada, through its Financial Assistance Program for Labour Education, contributes funding to labour organizations for the development of educational programs for union members in Canada.

## Labour Outreach

The Labour Outreach Initiative is intended to ensure labour's fullest possible involvement as a national economic partner and to maintain and improve relations between organized labour and the federal government. There are three components:

- **The Labour Assignment Program** encourages and assists temporary assignments of staff between labour organizations, the federal public service, and joint labour-management organizations. Its aim is to improve long-term understanding and co-operation between organized labour and the federal government.

- **The Technology Impact Program** provides financial support for practical research and demonstration projects on the social impact of technological change.
- **The Labour Issues Assistance Fund** offers limited financial assistance to promote the participation of organized labour in public policy issues.

### **International Relations**

This is the focal point for the management of Canadian interests in the International Labour Organization and other international bodies and for co-ordinating participation in international meetings on labour issues.

### **Federal-Provincial Relations**

This branch analyzes trends in Canadian labour law and develops and manages a co-operative working relationship with the provinces.

---

## **The Labour Canada Library**

Established in 1900, the library is now international in scope with 175 000 books and government documents, copies of labour union proceedings, and a comprehensive collection of labour-related periodicals and labour union newspapers, including a micro-fiche collection of union newspapers dating from the early years of the labour movement. Through its loans service, the library's resources are drawn upon frequently by users in unions, industry and universities.

### **There's more...**

Labour Canada produces a wide range of informative and educational materials and publications on labour-related topics. Under an arrangement with the National Film Board, it also operates the National Industrial Relations Film Library, which contains films and videotapes on industrial relations and labour issues.

In summary, Labour Canada's programs and services directly or indirectly influence the working lives of all Canadians. Our aim is to create the conditions necessary to improve the overall work environment and thus to ensure the economic and social well-being of all working Canadians.

---

**For more information, please contact:**

Communications Directorate,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario,  
K1A 0J2

(819) 997-2617

**or contact the Labour Canada office nearest you.**

Published by authority of the  
Minister of Labour, Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada, 1987  
Labour Canada Catalogue Number L109-0738/87B  
Cat. No. L31-76/87  
ISBN 0-662-55319-5

Printed in Canada  3

**Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez  
communiquer avec**

**La Direction des communications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2**

**(819) 997-2617**

**ou avec le bureau de Travail Canada le plus proche.**

**Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada**

**Ministre des Approvisionnement et Services Canada, 1987  
N° de cat. de Travail Canada L109 0738/87B  
N° de cat. L31 76/87  
ISBN 0 662 55319-5**

**Imprimé au Canada**

## La bibliothèque de Travail Canada

Établie en 1900, la bibliothèque a pris depuis une envergure internationale. On y trouve 175 000 ouvrages et documents gouvernementaux, des copies des procès-verbaux des assemblées syndicales, de même qu'une vaste collection de périodiques sur les questions ouvrières et de journaux syndicaux qui remontent au début du mouvement syndical. Des usagers en provenance des syndicats, des entreprises et des universités font fréquemment appel au service de prêt de la bibliothèque.

## Plus encore. . .

Travail Canada produit un vaste éventail de matériels éducatifs et informationnels sur des sujets liés au monde du travail. Grâce à une entente avec l'Office national du film, le Ministère gère la Cinémathèque nationale des relations industrielles où l'on trouve des films et des vidéocassettes sur les relations industrielles et sur les questions du travail.

En somme, les programmes et les services de Travail Canada influent, directement ou indirectement, sur la vie active de tous les Canadiens. Le but du Ministère est de créer les conditions nécessaires à l'amélioration du milieu de travail en vue d'assurer le bien-être économique et social de tous les salariés canadiens.

## **La Direction des relations fédérales-provinciales**

Cette direction est chargée d'analyser les tendances du droit du travail au Canada; en outre, elle établit et entretient, avec les provinces, des relations fondées sur la collaboration.

Cette direction constitue le point central où sont gérés les intérêts canadiens à l'égard de l'Organisation internationale du travail et d'autres organismes internationaux, de même que la participation canadienne aux réunions internationales sur les questions ouvrières.

## **La Direction des relations internationales**

- **Le Fonds d'aide pour les affaires du travail**, grâce auquel on offre une aide financière limitée en vue de promouvoir la participation du mouvement syndical aux questions de politique nationale.
- **Le Programme sur les répercussions de la technologie**, dans le cadre duquel on fournit un appui financier aux travaux de recherche pratique et de démonstration portant sur les répercussions sociales du changement technologique.

## La formation syndicale

Des sondages montrent que les cours de formation comptent parmi les ressources les plus valables qu'on puisse mettre à la disposition des syndiqués, car ils favorisent chez eux une participation plus éclairée aux affaires socio-économiques. C'est pourquoi Travail Canada, par l'intermédiaire de son Programme d'aide financière à la formation syndicale, contribue au financement de programmes de formation mis sur pied par des organisations syndicales à l'intention de leurs membres.

## Le rapprochement en milieu de travail

L'initiative pour le rapprochement en milieu de travail vise à favoriser la pleine participation des travailleurs à l'économie nationale, ainsi qu'à entretenir et à améliorer les relations entre le mouvement syndical et le gouvernement fédéral. Trois éléments la composent :

- **Le Programme d'affectation d'employés**, en vertu duquel on favorise et facilite les affectations provisoires de personnel entre les organisations de travailleurs, la Fonction publique fédérale et les organisations mixtes patronales-syndicales. Ce programme a pour objectif d'améliorer à long terme la compréhension et la collaboration entre les syndicats et le gouvernement fédéral.

Pour tenir les clients au courant des tendances de la négociation collective, Travail Canada a créé le Bureau de renseignements sur le travail (BRT). Le Bureau poursuit la tradition du Ministère qui consiste à desservir la communauté des relations industrielles. Il offre un service d'information centralisé qui donne immédiatement accès à un éventail complet de données sur la négociation collective et à d'autres renseignements relatifs au travail. Grâce à un numéro de téléphone sans frais, les usagers peuvent avoir accès rapidement et efficacement au service de recherche et d'information du BRT.

## **Les renseignements sur le travail**

Le Programme d'équité salariale du Ministère a pour objectif premier d'éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe que les employeurs exercent dans les secteurs de compétence fédérale. Dans le cadre de ce programme, on informe les employeurs de leurs obligations et des moyens de s'en acquitter; on incite en outre les syndicats et les autres associations de travailleurs à repérer les cas de discrimination salariale et à mettre en œuvre l'égalité de rémunération pour ce but, les agents de Travail Canada ont recours à toute une série de techniques de conformité. Si l'employeur ne rectifie pas la situation de son propre gré, la Commission canadienne des droits de la personne en est officiellement informée.

## **L'égalité de rémunération**

## L'emploi des femmes

En 1954, le gouvernement fédéral a fait œuvre de pionnier en matière d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes en créant le Bureau de la main-d'œuvre féminine.

Le Bureau a pour mission de favoriser et de soutenir les efforts que font les femmes pour atteindre l'égalité au sein de la population active, en effectuant de la recherche, en élaborant des politiques et en diffusant de l'information. À cette fin, son personnel suit de près l'évolution de la législation, des politiques et des programmes et recommande des modifications; il effectue également des recherches sur les obstacles à l'avancement des femmes, publie des rapports sur la situation des femmes dans la population active, entretient un centre de référence à l'usage du public, sensibilise la population canadienne à la question des femmes sur le marché du travail grâce à des expositions, à des conférences et à des colloques et, enfin, il représente le Canada à des réunions internationales sur le travail féminin rémunéré. Le Bureau gère un programme modeste de subventions destinées à appuyer des travaux complémentaires à l'extérieur du gouvernement.

Parmi les récentes réalisations du Bureau, signalons une étude menée pour dégager la perception que les écoliers se font du monde du travail et pour mesurer l'influence des stéréotypes masculins et féminins sur leurs aspirations de carrière. Le Bureau a également réalisé une autre étude importante sur les travailleurs à temps partiel au Canada, dont 73 % sont des femmes. Ce rapport en deux volumes présente des conclusions sur la répartition et les caractéristiques des employées à temps partiel dans les industries de compétence fédérale, ainsi que des renseignements sur les avantages sociaux qu'ils reçoivent.

donner aux enfants. Le Code protège aussi les salariés contre le harcèlement sexuel et les congédiements injustes, et il contient des dispositions sur le préavis de cessation d'emploi et l'indemnité de départ.

## Les opérations régionales

Le personnel de six bureaux régionaux et de 26 bureaux de district est chargé de la prestation des programmes de Travail Canada qui touchent l'hygiène et la sécurité professionnelle, les conditions de travail, la formation syndicale et les indemnités en cas de blessure. Ils fournissent également des renseignements sur les autres activités de Travail Canada.

Les agents des affaires du travail (AAT) basés dans les bureaux régionaux et les bureaux de district effectuent régulièrement des inspections pour veiller au respect des dispositions du Code canadien du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité professionnelles et aux normes du travail. Par exemple, ils effectuent régulièrement des inspections pour contrôler les mesures de prévention des incendies et pour vérifier si les produits chimiques dangereux sont manipulés et entreposés adéquatement. Les inspections portent également sur l'existence de bonnes conditions de travail. De plus, les AAT font enquête sur les plaintes des employés et ils prennent des mesures pour faire respecter les dispositions du Code. Ils informent enfin les travailleurs et les employeurs de leurs droits et responsabilités en vertu du Code.

Le personnel des bureaux régionaux est aussi chargé de l'application d'autres lois, comme la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. En vertu de cette loi, les employés du gouvernement fédéral qui sont incapables de travailler par suite de blessures infligées dans l'exercice de leur emploi peuvent recevoir une aide financière.

Le Code canadien du travail établit les normes minimales à respecter quant aux conditions de travail (les salaires, les heures normales de travail et le taux de rémunération des heures supplémentaires, le congé annuel, les jours fériés) et quant aux congés accordés pour des raisons personnelles comme la maladie, le deuil, la maternité et les soins à

## Les conditions de travail

Outre son rôle en matière de prévention, le Service de sécurité-incendie du Ministère doit veiller à la sécurité des occupants et à la protection des biens au sein de la Fonction publique fédérale. À cette fin, il examine les plans et devis des immeubles, donne des conseils sur la protection contre les incendies dans le cadre des travaux de construction ou de rénovation et mène des inspections et des enquêtes sur les incidents relatifs à la protection des biens et aux pertes financières.

En vertu du Code canadien du travail, Travail Canada est chargé d'inspecter les immeubles fédéraux et de faire respecter les règlements concernant les incendies, la sécurité des installations électriques et des immeubles, ainsi que les mesures d'urgence.

## La prévention des incendies

À cet égard, les syndicats, les entreprises et les divers paliers de gouvernement (fédéral, provincial et territorial) ont mis sur pied le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (le S.I.M.D.U.T.), qui constitue une réalisation fort importante. Dans le cadre de ce système, on exigera des fabricants de substances dangereuses utilisées dans les lieux de travail qu'ils fournissent des renseignements complets à leur sujet à tous les travailleurs et employeurs du pays, ce qui permettra de protéger les travailleurs canadiens.

## L'hygiène et la sécurité professionnelles

Travail Canada joue un rôle de premier plan en ce qui a trait à la promotion et au respect de la loi et du règlement en matière de santé et de sécurité au travail. Le Ministère offre aussi des programmes d'éducation et de formation et fournit des conseils techniques dans des domaines spécialisés, tels l'hygiène industrielle, la médecine du travail, les techniques de sécurité industrielle, la gestion des statistiques et l'indemnisation des accidentés du travail.

Une équipe d'agents de sécurité dispersée par tout le pays inspecte les lieux de travail de compétence fédérale. Leurs inspections portent notamment sur les substances, les procédés et les méthodes de travail qui peuvent présenter des dangers, sur l'insuffisance de la ventilation et de l'éclairage, sur le bruit excessif, les machines sans dispositifs protecteurs et l'équipement de protection individuelle inadéquat. Les agents conseillent également les travailleurs et les directions d'entreprises, organisent des colloques sur l'hygiène et la sécurité et aident à l'établissement des comités d'hygiène et de sécurité.

Grâce à ces services, Travail Canada peut assurer une plus grande protection aux travailleurs afin de réaliser les objectifs suivants : diminuer le nombre des blessures et des maladies et, partant, les souffrances qui en découlent, réduire l'absentéisme, améliorer le moral des travailleurs et réduire les coûts reliés aux accidents du travail, de même que les contributions à la caisse d'indemnisation pour les établissements qui diminuent leur taux d'accidents.

# Les programmes et services

Travail Canada offre un large éventail de programmes et de services spécialisés depuis ses bureaux disséminés par tout le pays.

## La médiation et la conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) favorise la négociation collective et aide les salariés et les directions d'entreprises à régler leurs différends lorsqu'ils n'y parviennent pas d'eux-mêmes.

Des conciliateurs et des médiateurs chevronnés aident les employeurs et les syndicats à résoudre les conflits qui naissent lors de la négociation des modalités de leurs conventions collectives. En moyenne, au-delà de 90 % des conventions collectives conclues dans les entreprises de compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. Un programme de médiation préventive aide les syndicats et le patronat à établir des rapports propices à une négociation constructive pendant la durée de la convention, de manière à aplanir les difficultés avant qu'elles n'entraient le processus de négociation. Le programme prévoit également la nomination d'arbitres pour trancher les conflits de droits qui surgissent pendant la durée d'une convention collective.

Le SFMC effectue des recherches opérationnelles destinées à soutenir l'action des médiateurs et des conciliateurs, recueille et analyse l'information qui sert à élaborer les politiques et collabore avec d'autres administrations publiques à la réalisation d'études conjointes.

les sociétés de radiodiffusion, les banques, les sociétés de transport aérien, les silos à grain et enfin, une quarantaine de sociétés d'État. Relèvent également du gouvernement fédéral les industries déclarées par le Parlement comme étant d'intérêt public, notamment les mines d'uranium.

En outre, les dispositions du Code portant sur l'hygiène et la sécurité professionnelles s'appliquent à la Fonction publique fédérale, aux employés itinérants de l'industrie des transports et aux travailleurs qui participent à l'exploitation et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada. Les dispositions sur les relations industrielles s'appliquent, quant à elles, à toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

D'une manière générale, toutes les autres entreprises relèvent de la compétence provinciale ou territoriale.

Bien que les programmes de conformité, de prévention et d'intervention de Travail Canada ne s'appliquent qu'aux secteurs d'activité et aux entreprises de compétence fédérale, Travail Canada voit également à améliorer le système des relations du travail et le milieu de travail dans tout le pays. À cet égard, les programmes de formation, d'information, d'analyse et de recherche en matière de politiques ne se bornent pas aux entreprises de compétence fédérale mais ils ont une portée nationale.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux légifèrent tous en vue de régler l'emploi dans leurs secteurs de compétence respectifs. Les entreprises qui relèvent du champ de compétence fédérale sont assujetties au Code canadien du travail. Parmi elles, on retrouve celles à caractère interprovincial ou international (chemins de fer, transport routier, téléphone, télégraphe, câblodistribution, pipelines, canaux, transbordeurs, tunnels et ponts, navigation), ainsi que

## La compétence

- favoriser un climat propre à une consultation et à une communication accrues entre l'État, les syndicats et le patronat. Canadiens;
- promouvoir l'équité d'accès à l'emploi pour tous les en cause dans le monde du travail;
- protéger les droits et les intérêts de toutes les personnes bien-être physique et social des Canadiens;
- promouvoir et préserver la stabilité des relations industrielles, une juste rémunération et un milieu de travail favorable au Travail Canada poursuit quatre grands objectifs :

## Les objectifs

Toutefois, le mandat du Ministère a été considérablement élargi depuis. En effet, au rythme des nouveaux défis sociaux et économiques à relever, il a fallu constamment mettre à jour les programmes qu'il met en œuvre, les services qu'il dispense et la législation qu'il applique.

Depuis le début du siècle, Travail Canada est le ministère fédéral chargé du bien-être de la classe ouvrière et des questions ouvrières au pays. Institué par une loi du Parlement en 1900, le ministère du Travail, comme on le nommait alors, s'est vu confier la tâche d'aider « à prévenir et à régler les conflits de travail ».





À votre  
service

